

LASTENOHJAAJA, KUINKA VOIT?

Tutkimus Keravan seurakunnan lastenohjaajien työmotivaatiosta ja jaksamisesta

Tiina Hämäläinen

Opinnäytetyö

syksy 2002

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Järvenpään yksikkö

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

JOHDANTO

2 SEURAKUNNASSA TÖISSÄ	6
2.1 Seurakunta työpaikkana	6
2.2 Johtajuus	7
2.3 Työnäky	8
2.4 Motivaatio	10
2.5 Jaksaminen	11
2.6 Työntekijän ammatillinen identiteetti	12
3 LASTENOHJAAJAN TYÖ	13
3.1 Työn historia ja luonne	13
3.2 Työn suhde yhteiskunnan lapsityöhön	14
4 LASTENOHJAAJA TUTKIMUKSEN KOHTEENA	15
4.1 Tutkimustehtävä	15
4.2 Aineiston koonti	16
4.3 Analysointitapa	17
5 LASTENOHJAAJAN TYÖYHTEISÖ SEURAKUNNASSA	18
5.1 Työntekijän suhde omaan ammatillisuuteensa	20
5.2 Työntekijän ja esimiehen välinen suhde	24
5.3 Työyhteisön ilmapiiri	26
6 LASTENOHJAAJAN JAKSAMINEN	27
6.1 Työntekijän suhde elämään	28
6.2 Työntekijän motivaatio	29
6.3 Jaksamisvaikeudet	30
6.4 Väsymisen ennaltaehkäisy	32
6.5 Voimavaroja kohottavia ajatuksia	33
7 LASTENOHJAAJAN TULEVAISUUS SEURAKUNNASSA	34

LÄHTEET

LIITE

TIIVISTELMÄ

Tiina Hämäläinen

Diakonia-ammattikorkeakoulu / syksy 2002

Sivumäärä 40, Liitteet 1

LASTENOHJAAJA, KUINKA VOIT?

– Tutkimus Keravan seurakunnan lastenohjaajien työmotivaatiosta ja jaksamisesta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten lastenohjaajat voivat Keravan seurakunnassa. Tarkastelen lastenohjaajien hyvinvointia työmotivaation ja jaksamisen näkökulmasta. Haastattelujen, jotka tein keväällä 2002, avulla keräsin aineiston suoraan lastenohjaajilta. Kysymykset käsittelivät laajasti työhön liittyviä asioita, kuten työyhteisöä, työnäkyä, jaksamista sekä tulevaisuutta.

Tarkastelen työssäni motivaation ja identiteetin kehittymistä. Koska jaksaminen asia, johon vaikuttaa kaikki elämän osa-alueet, käsittelen aihetta laajasti. Tutkimuksessani huomio kiinnittyy lastenohjaajan erityiseen asemaan seurakunnan hengellisen työn tekijänä. Lastenohjaajat tekevät työtä omissa työpisteissään ympäri kaupunkia. Tämän ei tulisi nousta tutkijoille vaikeudeksi mieltää lastenohjaajia hengellisen työn tekijöiksi.

Lastenohjaajan työ on arvokasta ja ainutkertaista sille lapsiryhmälle, joka on toiminnan piirissä. Kristillinen kasvatus on edelleen seurakunnan lapsityön keskeinen tehtävä. Se vaatii kuitenkin rinnalleen lastensuojelullisen näkökulman. Perheiden hyvinvoinnin ja arjen tukeminen sisältää sen ajatuksen, josta päiväkerhotyö on lähtenyt liikkeelle 1940-luvulla.

Sain haastatteluilla vastauksia, siihen miten lastenohjaajat itse ovat kokeneet työnäyn, jaksamisen ja tulevaisuuden omassa työssään ja työyhteisössään. Tuloksena on, että nykyään lastenohjaajat voivat Keravalla hyvin.

Asiasanat: työ, työyhteisö, lapsityö, jaksaminen, työuupumus,

Säilytyspaikka: Diakonia-ammattikorkeakoulu, Järvenpään yksikkö, kirjasto

ABSTRACT

Tiina Hämäläinen / Diaconia Polytechnic / Järvenpää training unit / Autumn 2002

Pages 40, Appendices 1

CHILDREN'S INSTRUCTOR, HOW ARE YOU?

Investigation of children's instructors' work motivation and coping in the Kerava parish

The purpose of my study was to find out how children's instructors are coping in the Kerava parish. I investigated their welfare from the viewpoint of work motivation and coping. In the spring 2002 I made interviews with children's instructors. Questions dealt with work community, coping, vocation and future.

I also investigated the development of motivation and identity. Everything in human life has an effect on coping. Because of that I looked into this theme extensively. Children's instructors have a special position as spiritual workers in the parish. They are working around the city in their own working places. This should not become a difficulty to investigators when they are thinking about children's instructors as spiritual workers.

The work of children's instructors is valuable and unique for those children who are included in the activity. The most important task for children's work in the church is the Christian education. However the viewpoint of child protection cannot be omitted. Supporting families and their everyday life include the same idea from which play group activities started in the 1940's.

I got information about how children's instructors feel about coping, vocation and future in their work and working community. The result was that children's instructors cope well in Kerava.

Key words: work, work community, children's work, coping, burn out,

Deposited: Diaconia Polytechnic/Library of Järvenpää Training Unit

JOHDANTO

Jaksaminen on eräs tämän päivän trenditeemoista. Se ei ole vähäinen eikä yksinkertainen asia. Jaksamiseen vaikuttavat monet asiat, oikeastaan ihmisen koko elämä. Haluan tällä työlläni kiinnittää huomiota niihin seikkoihin, joihin työyhteisö voi yhdessä työntekijän kanssa tarttua jaksamisen ja viihtymisen parantamiseksi. Jaksaminen ja motivaatio ovat myös seurakunnan lastenohjaajien keskuudessa ajankohtainen aihe. Työn vaatimukset muuttuvat. Lasten ja perheiden tilanteet ovat erilaisia kuin ennen. Lastenohjaajan on uskallettava kohdata pahaa oloa lapsissa ja myös löydettävä keinoja lapsen tilanteen helpottamiseksi.

Aihe on valittu oman henkilökohtaisen kiinnostuksen perusteella. Tutkimuksia lastenohjaajien työstä tai työoloista on vähän. Heidät on rajattu niiden tutkimusten ulkopuolelle, joita seurakunnan työntekijöiden keskuudessa on tehty. Valitsin tutkimukseni kohteeksi Keravan seurakunnan sen sijainnin ja koon vuoksi. Hyvät liikenneyhteydet mahdollistivat joustavan työskentelyn. Seurakunnassa oli riittävästi lastenohjaajia, jotta heidän haastatteluistaan muodostui tutkimukseen riittävä aineisto. Keravan seurakunnan lapsityö kiinnostui aiheestani ja koki tarpeelliseksi saada tietoa lastenohjaajiensa hyvinvoinnista. Aihe kiinnosti myös lastenohjaajia, joten he suostuivat haastateltaviksi.

Tutkimuksessa kuvaan seurakuntaa työpaikkana jaksamisen näkökulmasta. On myös tarpeellista selvittää lastenohjaajan työn historiaa ja niitä erityispiirteitä, joita siihen liittyy. Työn tekemiseen varaamani aika oli liian lyhyt, jotta olisin voinut vertailla eri seurakuntien lastenohjaajien tilannetta. Tällä rajauksella pystyn hallitsemaan keräämäni aineiston. Käytän olemassa olevia tutkimuksia pohtiessani lastenohjaajien asemaa seurakunnassa.

2 SEURAKUNNASSA TÖISSÄ

2.1 Seurakunta työpaikkana

Työpaikkana seurakunta ei eroa muista työpaikoista. Sillä on kuitenkin oma erityisyytensä yhteiskunnan näkökulmasta. Seurakunnalla on kristillinen arvopohja, joka on ohjeena kaikelle sen toteuttamalle työlle. Työntekijältä odotetaan tähän evankeliumiin sitoutumista. Seurakunnan tehtävänä on toimia siten, että uskoa kolmiyhteiseen Jumalaan ja lähimmäisen rakkautta voisi syntyä. Tästä syntyy myös vaikeus seurakuntatyöhön, sillä usko syntyy vain Pyhän Hengen työnä. (Hyvinvointi 2002, 65.)

Seurakunta tarjoaa työntekijälleen mahdollisuuden tehdä ihmissuhdetyötä välittömästi tai välillisesti. Organisaatio on jakautunut työaloittain, jotka käsittävät ihmisen koko elämänkaaren. Jokaisella työalalla on omat erityispiirteensä ja tietenkin omat tarpeensa. Seurakunta on kuitenkin kokonaisuus, jossa eri työalojen tulee olla tasapainossa. En tarkoita samansuuruista osuutta esimerkiksi budjetista kaikille, vaan lähinnä ilmapiiriä, jossa jokainen työala nähdään kokonaisuuden kannalta merkittäväksi.

Omat vaikeutensa tuo seurakunnan sidonnaisuus kristilliseen uskoon. ”Seurakunnan työntekijään kohdistuu erilaisia rooli-, käytös- ja kutsumusodotuksia sekä seurakuntalaisten että työntekijöiden taholta” (Salmi 2001, 17). Työnäkyjä on monia ja siinä piilee riski tehdä työtä tunteella tietämyksen sijaan.

Työntekijällä saattaa olla ristiriita itseensä kohdistuvien odotusten suhteen. Hän ei oikein tiedä millaista uskon ilmentämistä häneltä odotetaan ja millaista hän itse odottaa seurakunnan työntekijältä yleensä. Hän saattaisi tehdä työtään muualla kuin seurakunnassa yhtä intensiivisesti, mutta hän ei asettaisi työyhteisölle niin jumalallisia odotuksia. En tiedä johtuuko tämä ajatus ihmisten odotuksista suhteessa seurakunnan työntekijöihin vai onko kyse seurakunnan työntekijöiden itse luomasta harhasta.

Seurakunnan työolojen kannalta tärkeää olisi murentaa tämä ajatusmalli ja keskittyä siihen mikä on oleellista niin uskossa kuin lähimmäisen rakkaudessa.

Seurakunnan sidonnaisuus kristilliseen uskoon ei ole ainoastaan vaikeus. Se on mahdollisuus ja ydin koko työlle. Seurakunta on uskon ja rakkauden yhteisö, jolle on ominaista olemisen ja tekemisen yhteys. Seurakunnan olemuksesta, tarkoituksesta ja tehtävästä löytyy mielekkyys sen toimintaan. (Luukkonen 1997, 108-109.) Vaikka Jumalan luoma maailma ei ole valmis, vaan ristiriitainen ja keskeneräinen, se ei tunne ”toivottomia tapauksia” (Henttonen 1997, 113).

Seurakunta on aina sidoksissa omaan aikaansa. Yhä uudelleen on arvioitava sitä, miten seurakunnan tulee toimia juuri tänä aikana. Samalla toiminnan on kyettävä herättämään mielenkiintoa aikakautensa kuvaajana ja oltava silti liittymättä maailman menoon. Toimintaansa arvioidessaan seurakunnan on huolehdittava, ettei siinä ole päämäärien kanssa ristiriitaisia arvoja. Kun kirkko pyrkii olemaan yhteiskunnan omatunto, sen on oltava kriittinen myös suhteessa itseensä. (Hyvinvointi 2002, 69.)

2.2 Johtajuus

”Johtaminen on vaikuttamista” (Kauppinen 1997, 101). Johtamisella tarkoitetaan toimienpiteitä, joilla johtaja saa johtamansa organisaation ja sen jäsenet toimimaan päämäärien edellyttämään suuntaan. Johtaja – sanan synonyymina käytetään sanaa esimies, vaikka ne eivät ole yhtenevät termit. Esimiehellä on aina alaisia, mutta johtaja voi olla myös asioille. (Asp & Peltonen 1991, 230.)

Seurakunnassa johtajuus on jakautunut virkamiesten, joilla tarkoitetaan kirkkoherraa ja talouspäällikköä sekä luottamushenkilöiden kesken. Onnistuakseen tämä johtamisen malli tarvitsee huolellista päätösten valmistelua sekä riittävää keskinäistä vuorovaikutusta. (Hyvinvointi 2002, 65.) Kirkkoherra on organisaation näkyvä

keulakuva ja instituution edustaja. Hänen tulee edustaa seurakuntaa yhteistyökykyisesti ympäröivässä yhteisössä. (Torsti 1996, 24.) Kirkkoherralla on vahva ja itsenäinen rooli. Häntä voidaan myös kutsua esimieheksi, sillä hänellä on alaisia. Kirkkoherroja on kritisoitu voimakkaasti heidän esimiestaitojensa perusteella. (Salmi 2001, 17, 181.) Esimiehen tehtävänä on ohjata, tukea ja kannustaa työntekijää korkeatasoisiin suorituksiin (Ruohotie 2002, 45). Hänen tulee olla tavoitettavissa ja keskusteluyhteyden alaisiin olisi oltava avoin (Pessi 1999, 67). Kannustava johtamistyyli lisää työntekijöiden motivaatiota (Peltonen & Ruohotie 1993, 65).

Lastenohjaajat ovat seurakunnassa erityisasemassa, sillä heidän lähin esimiehensä on lapsityönohjaaja. Esimerkiksi nuorisotyönohjaajalla ei ole ammatillisen tutkinnon suorittaneita alaisia vaan hänen alaisensa ovat vapaaehtoisia seurakunnan kouluttamia kerhonohjaajia. Vaikka kirkkoherran rooli lastenohjaajien esimiehenä on erilainen verrattuna muihin seurakunnan hengellistä työtä tekeviin työntekijöihin, hän on silti heidän esimies. Kirkkoherra on lastenohjaajille ennen kaikkea hallinnollinen johtaja, johon heillä on vain vähän kontakteja. Tämä johtuu pääosin siitä, että lastenohjaajat työskentelevät kerhopisteissään, eivätkä he asioi seurakuntakeskuksessa välttämättä edes viikoittain.

Yksi esimiehen vaikeimmista tehtävistä, on sanoa ei. Vaikeus juontaa juurensa jo lapsuudesta, kun kuvittelemme olevamme hyviä vanhempia vain olemalla joustavia ja sallivia. Lapsena meistä jokaisen on kuitenkin opittava kohtaamaan pettymyksiä ja ottamaan vastaan myös kielteisiä viestejä. Työelämässä tarvitaan kykyä keskustella asioista myös kielteiseen sävyyn realiteetit huomioiden. (Koivisto 2001, 243-244.)

2.3 Työnäky

Seurakunnan työntekijöiden työnäyn taustalla on Jumalan tahdon toteutuminen, lähimmäisen auttaminen ja omien lahjojen hyväksikäyttö. Oman kutsumuksen

toteuttaminen ja evankeliumin julistaminen on myös koettu tärkeiksi. (Salmi 2001, 107-108.) Vaikka Jumalaa ei liitettäisikään ammatinvalintaan, kutsumusta on tietoisuus siitä, että juuri tämä ammatti on minun ammattini (Heinonen 2002, 16).

Kutsumus käsitteenä on perinteinen ja moderni. Keskusteluissa, joissa pohditaan työssä viihtymistä ja jaksamista, kutsumus nousee esiin. Kutsumustyö voidaan ajatella yksinomaan palveluna toisille ihmisille ja yhteiskunnalle. Toisaalta voi olla niin, että omaa itseään toteuttamalla, itsestään parhaan löytämällä, ihminen parhaiten palvelee lähimmäisiään. (Ritokoski & Valtonen 2001, 17-18.)

Lastenohjaajilla on mahdollisuus työssään omalla esimerkillään näyttää, mitä kristillinen usko on. Heidän toiminnassaan näkyy millainen on uskon kohteena oleva Jumala ja uskon merkitys käytännössä. (Listovaara-Laine 2000, 3.)

Hengellinen työ on kutsumustyötä, joka perustuu elävään Jumala-suhteeseen. Kristitylle kutsumuksessa on samanaikaisesti kysymys sekä jumalallisesta että inhimillisestä. Kirkon työntekijä voi kysellä Jumalalta omaa tehtäväänsä samalla, kun hän tarkastelee itseään, lahjojaan ja kykyjään. Yksittäisen työntekijän voimakas työnäky voi aiheuttaa vaikeuksia työyhteisön työssä, jonka on tarkoitus olla kokonaisuus, yhteinen pyrkimys yhteisiin tavoitteisiin. (Heinonen 2002, 9-11.)

Myönteinen kutsumusajattelu on mahdollisuus nähdä oma työ arvokkaana. Negatiivisen ajattelun mukaan kutsumus on taakka. Pakko jaksaa, kun kutsumus määrää tai on tyydyttävä jumalallisen arvovallan osoittamaan paikkaan ja tehtävään. Kutsumustietoisuus merkitsee korkeaa työmotivaatiota sekä määrätietoisuutta. (Heinonen 2002, 15-16.)

Kutsumus ei ole asia, johon tulee tyytyä ilman kyselemistä ja kyseenalaistamista. Kutsumusta on lupa pohtia ja koetella. Asian voi ilmaista myös, että on lupa aktiivisesti etsiä omaa paikkaansa. (Ritokoski & Valtonen 2001, 20.)

Kristillinen kasvatus kirkon keskeisenä tehtävänä on välittää kristillisen uskon sisältö muuttumattomana sukupolvelta toiselle. Kristillisen kasvatuksen on jatkuvasti pohdittava asemaansa ja menetelmiään, vaikka uskon sisältö on muuttumaton. Kristillisen ihmiskäsityksen mukaan ihminen on aina keskeneräinen, kasvamassa kohti sitä miksi Jumala on hänet tarkoittanut. Tästä syystä kristillinen kasvatus on jatkuva prosessi, joka alkaa kasteesta ja jatkuu läpi elämän. (Alvesalo-Heikkilä 1986, 145-146.)

2.4 Motivaatio

Motiivit ovat vaikuttimia, jotka ohjaavat ihmisen toimintaa kohti tiettyjä päämääriä. Tarpeet luovat ihmiselle näitä motiiveja, jotka voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Ihminen haluaa tyydyttää tarpeitaan, jotta voisi olla onnellinen. Motivaatio on yksilön psyykinen tila. Se määrittelee millä vireydellä ihminen toimii erilaisissa tilanteissa. (Asp & Peltonen 1991, 48). Ihmistä motivoivat hänen sosio-psykologisten tarpeidensa tyydyttäminen. Näitä ovat palaute, tunne kuulumisesta johonkin, avoimuus, rehellisyys, uskottavuus, luottamus, reiluus, huomioonottaminen, vastuu ja osallistuminen. (Hagemann 1991, 38.)

”Työn motivoiva merkitys perustuu siihen, missä määrin työ tarjoaa keinoja ja välineitä tarpeiden ja toiveiden tyydyttämiseen” (Asp & Peltonen 1991, 56). Työmotivaatio määrittelee ihmisen työkäyttäytymistä (Salmi 2001, 26). Työntekijän motivaatio on hyvä, kun hänellä on tietojaan ja taitojaan edellyttämää vastuuta työstään (Pessi 1999, 76). Seurakuntien hengellisen työn tekijöiden työmotivaation muodostumisessa keskeinen merkitys on heidän kutsumustietoisuudellaan, joka nousee kristillisestä vakaumuksesta (Heinonen 2002, 11).

Työtyytyväisyys on työmotivaation sukulaiskäsite, sillä ne molemmat kasvattavat työsuoritusta. Ne ovat kuitenkin eri asioita, vaikka ne kietoutuvat läheisesti yhteen. Motivoituneelle ihmiselle on ominaista, että hän työskentelee ahkerasti tavoitteiden saavuttamiseksi. Tyytyväinen ihminen kokee työn tarpeiden tyydyttämisen ja tavoitteiden saa-

vuttamisen välineenä tai keinona. Tyytymättömyys ilmenee usein työorganisaatiossa käyttäytymisongelmina ja siitä voi aiheutua vakavia haittoja. (Peltonen & Ruohotie 1987, 28-31.)

2.5 Jaksaminen

Työelämän ihmiskäsitys on muovautumassa siihen suuntaan, että ihminen ajatellaan vain suorittajana (Merikallio 2001, 21). Työntekijä joutuu useammin tilanteisiin, jossa hän joutuu laittamaan koko ammattitaitonsa ja minuutensa uusien haasteiden eteen (Vartiovaara 2000, 22). Ihminen itse on se, joka määrittelee, milloin hänen voimavarojensa eivät riitä enempään. Seurakunnan työssä tämä korostuu, sillä monet ammatit ovat niin sanotusti työajattomia. Lastenohjaajat ovat tässä suhteessa hyvässä asemassa, sillä heillä on säännöllinen viikkotyöaika.

Seurakunnissa loppuun palamisen ongelmaa ei ole otettu vielä täysin vakavasti. Myös muut seurakunnan työntekijät kuin papit voivat väsyä ja uupua. (Brosché 1989, 6, 84.) Voi tuntua itsestään selvyydeltä puhua työssä jaksamisesta ja sen tukemisesta. Mikäli asia olisi työntekijöille ja esimiehille niin selvä, kenenkään ei pitäisi väsyä työssä. Jatkuva asian esillä pitäminen ja keskustelu muokkaavat jaksamisen tukemisesta vähitellen uuden toimintatavan. Ihmisen oma aika ansaitsee saman kunnioituksen, kuin muidenkin aika. Hänen itsensä kanssa sopimat asiat ovat yhtä tärkeitä, kuin muidenkin kanssa sovitut. Kaikilla asioilla ei ole oikeasti kiire. On totuttava ajatukseen, että tämä työpäivä on tehty ja huomenna on uusi päivä. (Merikallio 2001, 121, 136.)

Ammatillinen kasvu on merkittävä prosessi, jonka kautta ihminen hankkii tietoja ja taitoja voidakseen vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin (Ruohotie 2002, 9). Kasvu on aina muutosta, niin myös ammatillinen kasvu. Samalla, kun ihminen suostuu muutokseen, hänen on suostuttava myös niihin kasvukipuihin, joita muutos vaatii. (Aulanko 1999, 16, 48.) Jaksamisen näkökulmasta ammatillinen kasvu on edellytys, joka saa työn mielekkyyden ja haasteellisuuden säilymään.

2.6 Työntekijän ammatillinen identiteetti

”Identiteetti on ilmiö, joka perustuu yksilön ja yhteiskunnan dialektiikkaan” (Berger & Luckmann 1994, 197). Sitoutuminen työhän liittyy ammatilliseen identiteettiin ja sen oletetaan kehittyvän koulutuksen ja ammatissa toimimisen myötä osana yksilön identiteettiä. Kun henkilöllä on ammatillinen identiteetti, hänellä on työn edellyttämät taidot ja vastuu. Hän on myös tietoinen resursseistaan, mutta myös omista rajoituksistaan. Tulevaisuudessa ammatillinen identiteetti rakentuu osaamiselle, ei pelkästään tietyn ammatin tai työn ympärille. Kypsan ammatillisen identiteetin omaava henkilö pystyy helpommin sopeutumaan muutoksiin. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 35-42.)

Seurakunnan työntekijöiden kohdalla on myös puhuttava ammatillisesta identiteetistä ammatti-identiteetin sijaan. Käsitteen muuttaminen perustuu siihen tosiasiaan, että nykyään on vaikea erottaa ammatteja ja varsinkaan koulutuksia. Diakonin ja nuorisotyönohjaajan tutkintonimike on sama sosionomi. Hengellisen työn tekijöille kaavaillaan yhteistä nimikettä katekeetta. Ammatillisen identiteetinkin tulkinta on nykytilanteessa vaikeaa, jossa on vaikeaa hahmottaa, mikä on ammatti ja kuinka pysyvä se on (Eteläpelto & Miettinen 1993, 37). Seurakunnan työntekijöillä ammatillinen identiteetti muodostuu hyvin vahvasti seurakunta- instituution ympärille.

Lastenohjaajien ammatillisen identiteetin kehittymisen perustana on heidän oma kokemus itsestään työntekijöinä. Sitä selkiyttää huomattavasti jäsentynyt toimenkuva. On myös huomattava muut vaikuttavat tekijät kuten työn merkitys yhteiskunnalle ja seurakunnalle sekä niiden antama arvostus. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 38.) Lastenohjaajan kokemus oman työnsä merkityksestä seurakunnalle sekä yhteiskunnalle osana lapsi- ja perhetyötä on merkittävä hänen ammatillisen identiteettinsä vahvistumiselle. Ammatillisessa identiteetissä yhteiskunnallinen ja yksilöllinen merkitys kulkevat käsikkäin, eikä kumpikaan niistä ole toista tärkeämpi.

Ammatillisuuden ei pidä merkitä omaan erinomaisuuteen vetäytymistä, vaan avoimuutta ja rohkeaa yhteistyötä. Hän, joka tuntee omat rajansa, uskaltautuu yhteistyöhön tietäen samalla, että hänellä on annettavaa työyhteisössä. (Henttonen 1997, 279.)

3 LASTENOHJAAJAN TYÖ

3.1 Työn historia ja luonne

Lastenohjaajan työ on saanut alkunsa päiväkerhotyöstä. Ensimmäiset päiväkerhoryhmät perustettiin 1940-luvulla. Syyt päiväkerhotoiminnan aloittamiseen olivat diakonisia ja kasvatuksellisia. Kodit toivoivat lapsille kehittäviä virikkeitä. Kaupungistuminen ja yhteiskuntarakenteen muutos loivat tarpeen päiväkerhoille, sillä vain pieni osa lapsista sijoittui kunnallisiin päiväkoteihin. Päiväkerhojen tehtävänä oli kertoa lapsille Jeesuksesta, opettaa heitä toimimaan ryhmässä sekä antaa mahdollisuus leikkien ja askartelun avulla myös älylliseen kehittymiseen. Päiväkerhotyön nopea kehittyminen 1970-luvulla muodosti lastenohjaajat seurakunnan uudeksi ammattiryhmäksi. (Könkkölä 1982, 6-8, Alvesalo-Heikkilä 1986, 10.)

Lastenohjaaja on työssään ennen kaikkea seurakunnan edustaja, johon vanhemmat toivovat voivansa luottaa ja uskoa lapsensa hänelle. Vanhemmat ovat usein neuvottomia lastensa kristillisessä kasvatuksessa. Lastenohjaaja auttaa ja tukee heitä siinä. (Alvesalo-Heikkilä 1986, 23.)

3.2 Työn suhde yhteiskunnan lapsityöhön

Kristillisen lapsityön tehtävä on lasten kasvattaminen ja opettaminen uskon ja evankeliumin pohjalta (Könkkölä 1982, 14). Lastenohjaajan työssä on pyrittävä lapsen koko persoonallisuuden kehittymiseen aivan kuten muidenkin yhteisöjen toteuttamassa lapsityössä. Seurakunnan lapsityön erona yhteiskunnan lapsityöhön on uskontokasvatuksen keskeinen rooli.

Koska päiväkerhotyö on osa kasteopetusta, se on seurakunnan huolenpitoa kastetuista jäsenistään. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna päiväkerhotyö on myös yksi päivähoidon osa-alueista. Sen toteuttajana on seurakunta. (Alvesalo-Heikkilä 1986, 246.)

Nykyään perheiden hyvinvointiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota ja lapsityössä on voimakkaasti kehitetty perhetyötä. Se on parhaimmillaan yhteistyötä seurakunnan sisällä sekä seurakuntalaisten kanssa. Perhetyön yhteydet on helppo ulottaa kirkon oman piirin ulkopuolelle, esimerkiksi neuvoloihin. Seurakunnan perhetyö on yhteistyötä yli työalarajojen. Kaikilla lapsiperheiden kanssa työskentelevillä tahoilla voimavaroja on vähän, joten yhteistyö tulee vielä tulevaisuudessa tiivistymään. (Luukkonen 1997, 152-161.)

Päiväkerhotyö eri muodoissaan voidaan katsoa ennalta ehkäiseväksi lastensuojelutyöksi. Näillä toiminnoilla pyritään tukemaan vanhemmuutta ja vahvistamaan perheen voimavaroja kohdata elämän haasteita. Päiväkerhotyön keskeisenä tavoitteena on lapsen persoonallisuuden kokonaisvaltainen kehittäminen. Siksi on tärkeää, että päiväkerhotyö on yhteistyökumppanina kaikkien niiden tahojen kanssa, jotka tekevät työtä lapsen ja perheen parhaaksi. (Alvesalo-Heikkilä 1986, 249-250.)

Lastenohjaajaa velvoittaa lastensuojelulaki. Hänellä on ilmoitusvelvollisuus lastensuojelutapauksissa. Lamavuosina lastensuojelun piiriin tulevien lasten määrä on lisääntynyt ja lapset ovat nuorentuneet. Lapsen kannalta ahdingossa elävän ihmisen kädestä suuhun

elämänasenteen oppiminen on suuri uhka. Millään ei ole mitään väliä ellei tulevaisuutta ole. Syrjäytymisen ehkäisemiseksi lapsi tarvitsee kokemuksia mukanaolosta, yhteenkuuluvuudesta ja välittämisestä. (Luukkonen 1997, 24-25.)

Lastenohjaajan on myös uskallettava ottaa puheeksi perheen kanssa kokemansa huoli lapsen hyvinvoinnista. Päivähoidon puolella korostetaan, että huolen puheeksi ottaminen on nimenomaan kaikkien työntekijöiden tehtävä, eikä siihen tarvita esimiestä. Toivottavaa olisi, että lastenohjaajat rohkaistuisivat tässä asiassa ottamaan asioita esille. Kyseessä ei tarvitse olla mikään vakava lastensuojelullinen asia. Riittävä huoli on esimerkiksi se, että lapsella ei ole koskaan eväitä, eivätkä vanhemmat ole kertoneet syytä tähän. Lastenohjaajan huoli ja ihmettely riittää asian esille ottamiseksi.

Suomalaisen lapsen lapsuus on Luukkosen (1997, 28) tutkimuksen mukaan yhä turvattumpaa kuin koskaan aikaisemmin. Terveys ja mahdollisuus koulutukseen ovat lähes itsestäänselvyyksiä ja lapset ovat aiempaa paremmin selvillä elinympäristöstään ja muusta maailmasta.

4 LASTENOHJAAJA TUTKIMUKSEN KOHTEENA

4.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää miten lastenohjaajat voivat Keravalla. Selvitän miten he jaksavat ja miten kokevat työyhteisönsä. Tutkimus toimii myös tiedon kerääjänä lapsityönohjaajille sekä lastenohjaajille. Sitä voidaan käyttää välineenä lastenohjaajan työn ja työyhteisön kehittämisessä jaksamista tukevaksi.

4.2 Aineiston koonti

Tutkimuksen aineisto on koottu haastatteleamalla kolmeatoista Keravan seurakunnan lastenohjaajaa, joiden työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva tai yli vuoden mittainen määräaikainen. Toteutin haastattelut lastenohjaajien omissa kerhopisteissä. Halusin uteliaisuuttani nähdä kerhopisteet ja se oli kerhojen toteutumisen kannalta paras ratkaisu. Etsimme yhdessä lastenohjaajan kanssa kerhopisteestä rauhallisen tilan. Vain yhdessä haastattelussa oli ulkopuolisia häiriötekijöitä, jotka keskeyttivät haastattelun ja vaikeuttivat molempien keskittymistä. Halusin järjestää mahdollisimman tutut puitteet lastenohjaajille, ilman turhia jännitystekijöitä.

Valitsin haastattelun, sillä se on aineiston keräämisessä joustava. Siinä ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Haastattelumenetelmäksi on valittu teemahaastattelun ja lomakehaastattelun yhdistelmä, joka on vapaampi kuin lomakehaastattelu, mutta ohjatumpi kuin teemahaastattelu. Teemahaastattelussa aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys ovat määrittelemättömiä. Lomakehaastattelussa nämä seikat ovat tarkasti määriteltäviä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2001, 191-195.) Teemahaastattelu antaa vastauksia niihin laadullisiin asioihin, joita halusin kysyä. Kyse on myös asioista, joita haastateltavat eivät ole tottuneet sanallisesti ilmaisemaan.

Itselläni olevat voimavarat sekä haastatteluihin käytettävissä oleva aika asetti omat rajoituksensa haastattelujen toteutukselle. Saatavillani ei ollut pienikokoista nauhuria, enkä olisi pystynyt tekemään suurta litterointityötä. Katsoin myös saavani selville tarvitsemiä asiat valitsemallani haastattelutavalla. Parhaimmaksi toteutustavaksi valikoitui lomakehaastattelun muunnelma, jossa kirjasin valmiiseen kysymyslomakkeeseen haastateltavien vastaukset sanallisesti. Koin kirjaamisen mielekkäimmäksi ja omimmaksi tavaksi. Haastattelujen yhteydessä sain myös haastateltavilta positiivista palautetta tilanteen luontevuudesta, jonka katson johtuvan hyvästä vuorovaikutuksesta, luottamuksesta sekä avoimuudesta.

4.3 Analysointitapa

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusote on induktiivinen, jolla tarkoitetaan yksittäisestä yleiseen etenevää. Tutkimus on myös uutta kartoittava työ, sillä valtaosasta seurakunnan työntekijöitä koskevasta jaksamiseen liittyvästä tutkimuksesta lastenohjaajat on rajattu pois heidän työnsä omaleimaisuutensa vuoksi.

Vuonna 1982 Anja Könkkölä on tehnyt tutkimuksen lastenohjaajista kirkon työntekijöinä. Tämä tutkimus on ollut oman tutkimukseni vertailukohteena siinä, millaisia muutoksia lastenohjaajien ajatusmaailmassa on tapahtunut 20 vuoden aikana suhteessa omaan työhönsä. Tutkimukseni haastattelukysymyksissä on erotettavissa kaksi teemaa: lastenohjaajan työyhteisö ja jaksaminen. Työyhteisöä tarkastelen lastenohjaajan oman ammatillisuuden, esimies-suhteen, ja ilmapiirin näkökulmasta. Jaksamista tarkastelen elämään suhtautumisen ja motivaation näkökulmasta.

Haastatteluni kysymykset antoivat tarpeellista tietoa. Haastattelu oli kattava kokonaisuus eri näkökulmista, jotka vaikuttavat jaksamiseen ja työmotivaatioon. Tutkimuksen edetessä koin tarvetta tarkentaa ammatillisuutta koskevia kysymyksiä, mutta jätin tarkennukset tekemättä. Niille ei löytynyt aikaa, enkä kokenut mielekkääksi vaihtoehdoksi haastatella joitakin lastenohjaajia uudelleen. Haastattelujen luotettavuutta saattaa heikentää haastateltavien halu antaa sosiaalisesti suotuisia vastauksia (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2001, 191).

Tulosten toistettavuus on heikko, sillä tutkimuksessa kysyttiin asioita, joihin vaikuttavat ilmapiirissä, lastenohjaajien mielialassa sekä työyhteisössä tapahtuneet muut muutokset. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2001, 201.) Suhteessa jaksamisesta tehtyihin tutkimuksiin, lastenohjaajien vastaukset olivat samansuuntaisia. Voidaan sanoa, että lastenohjaajien työmotivaatioon ja jaksamiseen vaikuttavat samat lainalaisuudet kuin työntekijään yleensä. Näitä ovat esimerkiksi arvostus, riittävän vastuulliset työtehtävät sekä työyhteisön ilmapiiri.

Tutkimuksen luotettavuutta heikentää määrällisesti suppea aineisto. Tutkimuksesta puuttuu vertailu eri seurakuntien välillä, jonka avulla olisi saatu eroteltua Keravan erityispiirteet suhteessa seurakuntiin yleensä. Vaikka tutkimuksen johtopäätökset ovat omia tulkintojani, ne eivät kuitenkaan ole mielivaltaisia.

Kootessani liitteenä olevaa kysymysten vastauslomaketta olen yhdistänyt samaa tarkoittavia asioita pyrkien samalla ehdottomasti välttämään tulkintaa. Vastauksista ovat näin ollen näkyvissä kaikki selkeitä synonyymeja lukuun ottamatta. Ne, jotka olen määritellyt synonyymeiksi perustuvat omaan tarkkaan harkintaani.

5 LASTENOHJAAJAN TYÖYHTEISÖ SEURAKUNNASSA

Työyhteisö rakentuu yhteisen tehtävän ympärille. Tästä voidaan käyttää nimeä perustehtävä. Sillä pyritään konkretisoimaan työyhteisön tavoitteita: Mitä varten olemme työyhteisönä olemassa? Mitä olemme tehneet ja mihin kohdistamme työmme? (Perheentupa 1995, 68-70.) ”Työpaikan ja koko sen henkilöstön tulevaisuus riippuu paljolti siitä, miten perustehtävä hoidetaan” (Järvinen 2000, 42). Lastenohjaajien työn tulevaisuuden kannalta on oleellista palata miettimään, mitä varten lasten päiväkerhotyö ja koululaisten iltapäiväkerhotyö on alkujaan aloitettu. Samalla pohdinnan aiheiksi nousevat, mitkä ovat tämän päivän yhteiskunnan asettamat vaatimukset tai odotukset työlle. Seurakunnan lapsityön perustehtävässä on sellainen piirre, jota ei yhteiskunnan muutokset voi horjuttaa. Se on uskontokasvatus. Kristillinen usko ja vakaumus ovat asioita, joita ei pidä unohtaa missään tapauksessa eikä millään perusteella.

Lastenohjaajien keski-ikä Keravalla on noin 50 vuotta. Koulutuksena vähän alle puolella on lastenohjaajan peruskurssi sekä jatkokurssit. Kaikilla lastenohjaajilla on ammatillinen koulutus lapsityöhön. Lastenohjaaja ei kuitenkaan ollut se ainoa ammatti, joka

naisilla on. Esimerkkinä näistä ovat sairaanhoitaja ja ompelija. Reilu kaksi kolmasosaa lastenohjaajista on tehnyt työtä yli 15 vuotta. Samoin reilu kaksi kolmasosaa on tehnyt työtä Keravalla yli 15 vuotta. Tämä on huomioon otettava seikka tarkasteltaessa vastauksia haastattelun kysymyksiin.

Oman hyvinvoinnin kannalta on tärkeää oppia pyytämään apua silloin, kun kokee sitä tarvitsevana. Vain työntekijä itse tietää, mitä hän kulloinkin tarvitsee. (Puolakka 2001, 53-54.) Aluetyöntekijät olivat toisilla alueilla Keravalla hyvin aktiivisia lapsityön suuntaan, mutta toisilla alueilla lastenohjaajilla ei oikein ollut edes tietoa kenestä puhutaan. Pappi ja diakoni, jotka tekevät työtä samalla alueella ja samojen perheiden kanssa ovat ensiarvoisen tärkeitä yhteistyökumppaneita lastenohjaajille. Tämä saattaa olla lähinnä seurakunnan työalakeskeisyyteen liittyvä ongelma. Sen ratkaisu toisi kuitenkin lisää voimavaroja kaikille työntekijöille.

...ei ainakaan haukkuja...

...kiitostakin on tullut...

Keravalla en kohdannut suuria ahdistuksia. Joko niitä ei ole tai sitten niistä ei minulle puhuttu. Olin aika tiiviisti myös tekemisissä lapsityönohjaajien kanssa ja huomasin sen vaikuttavan vastauksiin. Tämän tyyppisen haastattelumateriaalin kokoaminen harjoittelun yhteydessä oli tästä syystä hiukan huono ratkaisu. Jouduin koko ajan kiinnittämään huomiota siihen, etten anna aihetta siihen kokemukseen, että olisin toisen puolella. Ristiriidan tiedostaminen antoi voimavaroja työskentelyyn.

Lastenohjaajista lähes puolet koki, ettei heidän työtään huomata riittävästi koko seurakunnassa nimenomaan työyhteisön taholta. Ristiriita lapsityön ja lastenohjaajien välillä oli mielenkiintoinen ilmiö. Lapsityö on esillä ja se huomataan, samalla kuitenkin ei huomata kuka ja ketkä sitä työtä tekevät. Lastenohjaajat eivät osanneet määritellä tarkemmin, miten tämä ilmenee. He eivät myöskään osanneet määritellä millaista huomamista he kaipaivat. Alhainen palkka nousi esille muutamassa haastattelussa.

Kiinnostava seikka oli myös, että poikkeuksetta kaikki lastenohjaajat kokivat olevansa seurakunnan työyhteisön jäseniä. He korostivat nimenomaan lastenohjaajien joukkoa, joten se merkitsee heille työyhteisöä. Koko seurakunnan arjessa työyhteisö on lokeroitunut ja lastenohjaajat ovat sen reuna-alueella.

5.1 Työntekijän suhde omaan ammatillisuuteensa

Vastauksissa yleisin syy siihen, miksi joku on lastenohjaaja, on lasten kanssa työskenteelyn mielekkyys. Haastatelluista suuri osa oli ajautunut tähän ammattiin omien lasten kautta. He ovat menneet mukaan seurakunnan lapsityöhön, kiinnostuneet ja luvanneet tehdä sijaisuuksia. Työn mielekkyys on ehdoton edellytys, jotta sitä jaksaisi tehdä. Siinä on monen lastenohjaajan salaisuus. Hain hieman uskonnollisempaa tai muuten syvällisempää vastausta. Koin lievänä pettymyksenä, että vain alle neljäs osa haastatelluista mainitsi lastenohjaajana toimimiseen syyksi seurakuntatyön tai kristillisen vakaumuksen. Syitä tähän näkökulman eroon voi olla se, että lastenohjaajat askartelevat uskonnollisten kysymysten kanssa päivittäin. Pitkän työuran jälkeen siitä tulee itsestänselvyys ainakin työntekijälle itselleen.

...pidän lapsista ja tulen heidän kanssaan toimeen...

...omat lapset aloittivat kerhon ja kysyttiin töihin...

Seurakunnan toimintaan on matala kynnyks tullä mukaan omien lasten kautta. Se haaste ja mahdollisuus, mikä siinä piilee evankeliumin eteenpäin viemiseen, on ehkä jäänyt käyttämättä. Kun uskon kysymykset ovat itselle selviä, ei niitä välttämättä nähdä kysymyksiä, joita lapsilla ja vanhemmilla on. Seurakunnan kerho on luonteva paikka käsitellä elämää suurempia kysymyksiä. Tämä liittyy läheisesti myöhemmin käsittelemääni lastenohjaajien kokemaan kehitystarpeeseen.

Muita syitä lastenohjaajana toimimiseen on työn osa-aikaisuus, monipuolisuus, vaihtelevuus, vapaat kesät joillain lastenohjaajilla sekä työyhteisön ilmapiiri. Konkreettiset asiat nousivat filosofisten yläpuolelle. Missä on lastenohjaajien filosofisuus suhteessa omaan työhönsä ja sen tekemiseen? Osana ammatillisuutta on pohtia yhteiskuntaa suhteessa omaan työhönsä sekä päinvastoin. Tämä pohdinta on ammatillisen kasvun tarpeen tiedostamista ja sen mahdollistaja. ”Kehityksemme riippuu ennen kaikkea siitä, miten suhtaudumme elämämme eri haasteisiin ja ylitämme omat rajoituksemme. Ilman, että kokeilemme omia rajojamme, emme voi koskaan sanoa, mitkä ovat todelliset kykymme.” (Niemelä & Ruth 1988, 125.)

...saa vapaasti käyttää luovuuttaan, saa tehdä käsillä ja aivoilla...

Ehdottomasti haastattelun vaikein kysymys oli, kun piti arvioida itseään ja missä on hyvä. Kaikkein tärkeimmiksi nousivat työntekijän persoonaan liittyvät asiat, kuten empatiakyky ja kärsivällisyys. Vastauksia lähdettiin hakemaan usein negatiivisten asioiden kautta. Yleisenä asenteena nousi itsensä vähättelevä. Se voi johtua työntekijöiden ikärakenteesta ja niistä kasvatusmalleista, jotka silloin oli käytössä. Ei ole lupa olla tietoinen omista taidoistaan tai edes sanoa olevansa hyvä, ettei pidettäisi ylpeänä. Tämän kaltainen asenne on tehnyt itsetunnolle sen, että ehkä osaan mutten ainakaan ole hyvä.

Jokainen ihminen osaa jotakin hyvin ja jokaisella on hyviä ominaisuuksia. Valitettavasti monet eivät ole perillä omista vahvuuksistaan, vaikka ovat hyvin tarkkaan selvillä vioistaan ja puutteistaan. Itsensä kehittämisen kannalta olisi tärkeää tuntea myös omia vahvuuksiaan. (Furman & Ahola 1999, 36.)

Työntekijän on oltava ylpeä tekemästään työstä, edustamastaan ammattiryhmästä, saadaakseen arvostusta myös oman ryhmän ulkopuolelta. Vanha sanonta: ”Kuka kissan hännän nostaa, jollei kissa itse” pitää varsin hyvin paikkansa myös tämän päivän työelämässä sekä elämässä yleensä. Suomessa varsinkin on hyvin tavallista, että ihmiset arvostavat kyllä toisia, mutta eivät itseään (Helin 2000, 19). Tämä arvostus-kysymys on ratkaisevan merkityksellinen työilmapiiriin kannalta (Pessi 1999, 26). Arvostus täyttää

ihmisen tarpeita ja on siksi tyytyväisyyttä tuova tekijä. Sen puute puolestaan aiheuttaa tyytymättömyyttä, joka heijastuu negatiivisesti ilmapiiriin.

Lastenohjaajat kokivat erilaisten ihmisten kohtaamiset, niin lasten kuin aikuistenkin, positiivisina ja tärkeinä. Erityislasten kohdalla lastenohjaajien tiedoissa on vaihteluita. Vähän alle puolet koki heillä olevan riittävästi tietoa, kun taas reilut puolet kokevat tarvitsevansa runsaasti lisää. Yleisesti haluttiin valmiita koulutuspaketteja ja valmius itse-
näisesti hakea tietoa oli vähäistä nimenomaan siinä joukossa, joka kaipaa lisätietoa. Itsenäisen tiedonhaun tulos on tässä selkeästi nähtävissä.

...halua löytyy, jos joku ”potkisi”...

Suurimmaksi haasteeksi työssään lastenohjaajat kokivat kokonaisvaltaisen ajassa ole-
misen. Lasten kasvuympäristö muuttuu jatkuvasti. Toisaalta lapsi ei muutu, hänen aikuisen tarpeensa on edelleen sama kuin ennen. Lastenohjaajat eivät pohtineet kysymystä niin pitkälle, että olisi löytynyt jotain konkreettisia keinoja vastata tähän haasteeseen. Mitä minä lastenohjaajana teen, että pysyn kokonaisvaltaisesti ajassa mukana? Ajassa ole-
mista ei voi kenellekään opettaa. Se on kiinnostusta yhteiskunnallisista asioihin ja kantaa ottamista erilaisiin ilmiöihin. Kantansa voi muodostaa ilman, että kirjoittaa lehtiin tai puhuu asioista suureen ääneen. On tärkeää olla jotain mieltä ja etsiä perusteluja omalle mielipiteelleen.

Mielenkiintoinen asia pohdittavaksi on myös se, mikä osuus tässä on perinteillä ja niillä arvoilla, jotka seurakunnan työssä ovat olemassa. Ihminen on Jumalan lapsi ja kesken-
eräinen, joka opettelee elämää armollisen Jumalan hoidossa. Miten tämä toteutuu omas-
sa elämässä ja lastenohjaajan työssä tänään, jolloin yhteiskunta on täynnä muutoksia ja kiireitä. Jumala on muuttumaton, joten jollain lailla tämän turvallisuuden ja pysyvyyden tulisi näkyä seurakunnan työssä.

...löytäisi lapset ja pystyisi antamaan heille sellaista,
mistä on heille hyötyä..

Kaikki lastenohjaajat kokivat työskentelynsä perustuvan lapsilähtöisyyteen. He korostivat sitä, että lapsi on se kenen tarpeet ensisijaisesti pyritään täyttämään. Ehkä johtuen lastenohjaajien ikärakenteesta työskentelytavoissa on sellaisiakin piirteitä, joita ei voi sanoa lapsilähtöisiksi, esimerkiksi lapsen puolesta tekeminen. Kaikilla lastenohjaajilla on kuitenkin pyrkimys lapsilähtöisyyteen.

...oman suunnitelman romukoppaan heittämisen valmius...

Kirjallisuudessa puhutaan lapsikeskeisyydestä, jossa korostetaan lasten omatoimisuutta ja aktiivisuutta. Lasten ainutkertaisten tarpeet ja kiinnostukset ovat kasvattajalle aina yhtä tärkeitä ja ennen kaikkea samanarvoisia. Kasvatus on arvosidonnaista toimintaa, jossa kasvattajan omilla arvoilla on ohjaava merkitys. Nykyisen ajattelutavan mukaan vanhemmilla, asiakkailla, on oikeus kaupankäynnin tapaan valita ja vaatia, mitä kasvatusta tukevia toimintoja he lapselleen haluavat antaa. (Hytönen 1997, 11, 196.)

Konkreettisemmista kehityshaasteista lastenohjaajat mainitsivat hartaudet ja yleensä uskontoon liittyvät kysymykset sekä laululeikit. Neljäsosa lastenohjaajista koki hartaudet ja uskonnon työssään vaikeaksi osa-alueeksi. Lähes kaikki toivoivat sillä saralla lisää ideoita. Ratkaisuna näihin pidettiin koulutusta ja kokeilua. Palautteen kautta saatu luottamus omiin taitoihin rohkaisee lastenohjaajia kokeilemaan uusia toimintatapoja.

...miten rakentaa hartaus sekä lapsille että aikuisille...

Oman ammattitaidon kehittämiseen sekä palautteeseen voidaan käyttää kehityskeskustelua. Keskustelu on toisen ihmisen kohtaamista, molemmat ovat antajia ja saajia (Rontty-Östberg & Rosendahl 1998, 12). Kehityskeskustelun ero muihin työkeskusteluihin on siinä, että se on etukäteen tarkkaan harkittu ja suunniteltu. Se on vakavasti otettava ja

ulkoiset häiriötekijät on suljettava pois. Kehityskeskustelun lähtökohtana on ihmisen kehittyminen kokonaisvaltaisesti sekä persoonana että ammatissa. Kyse on esimiehen ja alaisen välisestä dialogista, jota käydään yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. (Ronthy-Östberg & Rosendahl 1998, 96.)

Lastenohjaajien keskuudessa vallitsi yleinen epätietoisuus siitä, mitä kehityskeskustelulla tarkoitetaan. Tästä syystä en voi pitää kovin luotettavana sitä, kuinka tarpeelliseksi he keskustelut kokevat. Lastenohjaajat toivovat saavansa aiheesta lisätietoja. Myös lapsityönohjaajien käsitys kehityskeskustelusta vaihteli. Keskustelun käytännön järjestelyihin tulisi kiinnittää huomiota, sillä ne ovat avain onnistuneeseen kehityskeskusteluun.

Kehityskeskusteluista olisi apua oman ammattitaidon hahmottamiseen sekä kehittämiseen. Tällä hetkellä lastenohjaajien kanssa ei käydä säännöllisiä kehityskeskusteluja, jotka noudattaisivat kehityskeskustelun periaatteita. Keskusteluiden avulla voitaisiin helposti kartoittaa lisäkoulutustarvetta.

...voi tulla tärkeitä asioita esille, huomaa itse muutostarpeita...

5.2 Työntekijän ja esimiehen välinen suhde

Lastenohjaajat luottavat siihen, että esimiehet tekevät parhaansa heidän hyväkseen, vaikka aina ei oltaisi samaa mieltä tai ei heti ymmärretä perusteluja. Pääsääntöisesti keskustelu esimiehen ja alaisen välillä koettiin avoimeksi nimenomaan suhteessa omaan lähiesimieheen. En kysynyt haastatteluissa lainkaan lastenohjaajien suhteesta kirkkoherraan, sillä katsoin sen epäoleelliseksi heidän työnviihtyvyytensä kannalta.

...jos on jotain sanottavaa, sen voi ottaa puheeksi...

Ihmisen tulee tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa, jotta kehittyminen olisi mahdollista sekä vaikuttaminen realistista (Jalava 2001, 101). Työntekijän osaamisen ja kehittymisen kannalta palautteella on suuri merkitys. Lastenohjaajat toivoivat enemmän henkilökohtaista palautetta sekä kannustusta. Myönteisellä palautteella on ihmiseen voimistava vaikutus. Sisäinen tyydytystä tuottava onnistuminen ei vähennä ulkoisen tunnustuksen merkitystä oman onnistumisen vahvistajana. (Strömmer 1999, 161.) Kaikenlainen palaute auttaa työntekijää tiedostamaan osaamistaan sekä herättää keskustelua.

...esimies voisi antaa palautetta enemmän ihan sanallisesti, ehkä ”pelkkä” tunne ei riitä...

Kriittisellä palautteella halutaan auttaa työntekijää onnistumaan tehtävissään mahdollisimman hyvin sekä edistää yhteistyötä hänen kanssaan. Vaatii taitoa antaa kriittistä palautetta rakentavasti, mutta vähintään yhtä vaativaa on osata ottaa se vastaan rakentavasti. Ihmisellä on taipumus loukkaantua ja puolustautua, jos hän kokee vähäisintäkään arvostelua. On tärkeää kuunnella, mitä kritiikin antaja sanoo ja kiittää häntä siitä. Myös tunnetila on hyväksyttävä ja sovittava yhdessä kritiikin antajan kanssa, miten kritiikin syytä voidaan muuttaa. (Furman & Ahola 2002, 109-114.)

Osa lastenohjaajista on jo oivaltanut oman osuutensa suhteessaan esimiehiin. Heidän osuuttaan työyhteisön tiedottamisesta on pitää esimiestä ajan tasalla siitä mitä kentällä tapahtuu sekä kuinka he itse voivat. Viimeistään kysyttäessä on kohteliasta ottaa kantaa omaa työtä koskeviin asioihin, suositeltavaa se olisi jo aiemmin.

...ongelmat puidaan työparin kanssa, niillä ei rasiteta esimiestä...

Tiedon jakaminen on tärkeää niin negatiivisissa kuin positiivisissakin asioissa. Vain riittävällä tiedon jakamisella on mahdollista pitää kateus ja hapan ilmapiiri työyhteisön ulkopuolella. Työntekijän turvallisuutta lisää tieto siitä, mitä esimiestasolla tapahtuu.

Erityisen tärkeää on tietää kuka vastaa mistäkin sekä kuinka toimitaan, mikäli kyseinen henkilö ei ole paikalla.

Viestin selkeys on vuorovaikutusta parantava tekijä. Minä -muotoinen viesti kertoo jämäkästä omien mielipiteiden ja havaintojen taakse asettumisesta (Jalava 2001, 68). Viestillä tarkoitetaan tässä kaikkea ihmisten välistä vuorovaikutusta, ei ainoastaan kirjallisia tiedonantoja.

Jämäkkä työote sai lastenohjaajilta kiitosta. Jämäkkyydellä tarkoitetaan pyrkimystä työyhteisön etuun tasapainottamalla erilaisia intressejä (Jalava 2001, 171). Olennaisena osana jämäkkyyttä on tilannesidonnaisuus. Esimies katsoo tilannekohtaisesti, missä kohdin on viisainta antaa asian olla ja milloin siihen tulee ottaa kantaa.

5.3 Työyhteisön ilmapiiri

Jokainen työntekijä voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin avoimuuteen omalla käyttäytymisellään. Olennainen osa avoimuutta on kuuntelemisen taito. Tiedon kulku ja jakaminen ovat oivia mittareita työyhteisön avoimuuden astetta määriteltäessä. Avoimessa työyhteisössä tieto kohtaa kaikki jäsenet ja se kulkee sekä esimieheltä alaisille että alaisilta esimiehelle. (Pessi 1999, 29-35.)

Ilmapiiriin liittyy aina myös turvallisuus. Ilmapiiri muodostuu työkykyä tukevaksi, kun työntekijä kokee tervettä turvallisuuden tunnetta. Lähtökohtana on huomion kiinnittäminen yksilöön ja hänen edellytyksiinsä tehdä työtä. (Pessi 1999, 35-44.)

Kateus lamaannuttaa ihmisen ja olo tuntuu pahalta. Kateus syntyy siitä, ettei osaa antaa arvoa omille hyvillä mahdollisuuksille. Meille jokaiselle on annettu paljon hyvää mistä voisimme kiittää, kuitenkin helposti käytämme aikamme sen murehtimiseen, mitä meiltä puuttuu. (Alaja 1999, 58-60). Keravalla lastenohjaajien keskuudessa ei haastattelujen

ajankohtana ollut valloillaan mitään suurta kateutta. Lastenohjaajat arvelivat, että kateutta saattaa kuitenkin olla jonkin verran. Aikaisemmin kateutta oli ollut huomattavasti enemmän. En kysynyt tarkemmin, millä toimenpiteillä tilanne oli saatu korjaantumaan vai oliko siihen vaikuttanut työntekijöiden luonnollinen poistuma. Lastenohjaajat vastasivat tähän kateutta koskevaan kysymykseen varautuneesti.

... negatiiviset tunteet vaikeuttavat jokapäiväistä työtä...

...työparien vaihtuminen saattaa vähentää keskinäistä narinaa...

Jos ajatellaan, että meillä on vaikeuksia hyväksyä työtoveria tai esimiestä, syy löytyy aina itsestämme. Itsensä hyväksyminen on pohja toisen hyväksynnälle. Muiden epätäydellisyyttä on helpompi hyväksyä, kun muistaa itsekin olevansa epätäydellinen. (Alaja 1999, 70-75). Jokainen työyhteisö kaipaa välillä ravistelua, sillä itsestään selviä asioita on aika ajoin kyseenalaistettava. Puuttuva tieto korvataan usein olettamuksilla ja niiden todenperäisyys on kyseenalainen, vaikka niihin aletaankin uskoa totuutena. (Koivisto 2001, 161.) Nämä tekijät vaikuttavat huomattavasti edellä mainitun kateuden kasvuun. Kun ihminen ymmärtää oman merkityksensä yhteistyön osapuolena epätäydellisenä ihmisenä, hän voi olla tasavertainen ryhmän jäsen. Hymy on halpa ja tarttuva ilmapiirin parantaja ja piristäjä (Koivisto 2001, 159).

6 LASTENOHJAAJAN JAKSAMINEN

Työntekijä, joka tunnistaa ajoissa omat rajoituksensa osoittaa suurta voimaa ja viisautta (Brosché 1989, 18). Lastenohjaajan työ tarjoaa hyvät mahdollisuudet työn itsenäiselle järjestämiselle. Itsenäisyys ei kuitenkaan ole ainoastaan viihtyvyyttä edistävä tekijä. Se edellyttää työntekijältä suurta aloitekykyä ja määrätietoisuutta. Näiden ominaisuuksien puuttuminen saa työn tuntumaan rasittavalta. (Könkkölä 1982, 84-85.)

Lastenohjaaja kohtaa työssään perheiden vaikeudet. Ne asettavat myös hänelle haasteita, miten olla tukena ja läsnä. Päiväkerhoissa on havaittu lasten keskittymiskyvyn heikentymistä. Perhekerhoissa ahdistus näkyy lasten levottomuutena ja vanhempien kärsimättömyytenä.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on kokonaisvaltaista. Se kohdistuu koko ihmiseen, mutta samalla myös koko työyhteisöön. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä (Koivisto 2001, 233). Parhaimmillaan se on osa arkea ja jatkuva prosessi.

6.1 Työntekijän suhde elämään

Ihmisen elämänlaatu ei ole syntymälahja, vaan siihen voi ihminen omalla toiminnallaan vaikuttaa hyvinkin paljon. Menneisyyttä emme voi muuttaa, mutta hyvään tulevaisuuteen meillä on kaikki mahdollisuudet. Parempi elämänlaatu on siis motiivina itsensä kehittämiseksi, johon kuuluu kaikenlaisten omien taitojen kehittäminen. (Furman & Ahola 1999, 13.)

...pidä itseäsi hyvänä ja kehu itseäsi...

Vain yksi neljäsosa lastenohjaajista koki, että on onnistunut työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä vain kohtalaisesti toivomallaan tavalla. Valtaosa koki, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Kolme neljäsosaa lastenohjaajista kokee olevansa onnellinen ja kaikki ovat vähintään tyytyväisiä. Muutamat toivoivat elämäänsä jotain lisää. He eivät kuitenkaan määritelleet tarkemmin mitä.

Kysyttäessä, mitkä asiat saavat hyvälle tuulelle, kaksi kolmasosaa kertoi hyvän tuulen löytyvän lasten asioista. Yleensä elämässä lastenohjaajat saa hyvälle tuulelle luonto ja

ystävät. Näitä asioita korosti puolet lastenohjaajista. Muita yksittäisiä vastauksia olivat esimerkiksi matkat, lastenlapset, sisäinen rauha ja terveys. Kaksi kolmasosaa lastenohjaajista korosti hyvän tuulen olevan ihmisestä itsestä kiinni. Se millä asenteella suhtautuu elämässään vastaan tuleviin asioihin, on määräävä tekijä sen suhteen, millä mielialalla elämänsä elää.

...tilannekomiikka kukoistaa lasten kanssa...

...kun huomaa lapsen oppineen...

6.2 Työntekijän motivaatio

Ihmisellä on aina jokin motiivi, miksi hän toimii. Myös työ on seurausta motiivista toimia. Motiivi tarkoittaa syytä, aihetta, vaikutinta, tarvetta tai kannustinta. Ihminen saavuttaa päämääriä motiivien ohjaamana. Ne myös sitovat osan hänen energiastaan päämäärien saavuttamiseen. Motiivit aikaansaavat tilan, jota kutsutaan motivaatioksi. (Salmi 2001, 25 -26).

Salmi määrittelee työmotivaation joukoksi sisäisiä voimia, jotka ovat saaneet alkunsa yksilön sisä- ja ulkopuolelta tulleista virikkeistä. Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat arvot ja asenteet. Arvot ovat vielä asenteita hitaammin muutettavissa. ”Työarvoista keskeisimpiä ovat työn mielenkiintoisuus, työpaikan henkinen ilmapiiri sekä työntekijöiden välinen yhteistyökyky” (Salmi 2001, 102). Kun ihmisellä on taitojaan, tietojaan ja pätevyyttään vastaavaa vastuuta työssään, hänen motivaationsa on hyvä (Pessi 1999, 76). Hän saa jaksamisen kannalta tärkeitä onnistumisen kokemuksia ja samalla hän haastaa itsensä tekemään työtään.

Työnilo on tärkeintä, mitä työntekijällä voi olla. Se ohittaa arvostuksen, vallan ja jopa palkkaluokan. Jos työniloa ei ole, on syytä pohtia, miksi olen tässä työssä ja vaihtaa paikkaa. (Brosché 1989, 133-134). Työnilo on onnistumisen ja oppimisen iloa, joka

syntyy työntekijän mahdollisuudesta hyödyntää osaamistaan, vahvuuksiaan ja kehittyä ammatillisesti (Koivisto 2001, 158).

Lastenohjaajat eivät ole kokeneet hankaluutena työntekijöiden vaihtuvuutta ja sijaisten suurta määrää. Vaihtuvuudet ovat kasautuneet joidenkin kohdalle ja nämä lastenohjaajat kokivat ne stressaavana ja työtä hankaloittavana. Yleensä työparin vaihtuminen vie aina aikaa tottua ja tutustua uuteen. Työparien kierto nähtiin pääsääntöisesti positiivisena uusia ajatuksia tuottavana ja sopivana aikavälinä pidettiin kahta vuotta. Toki joukkoon mahtui myös muutama soraääni.

Kokemus oli kahden kolmasosan mielestä tärkein asia, mitä heillä on annettavana uudelle työntekijälle. Lastenohjaajista yksi neljäsosa nosti esiin oman halun uusiutumiseen olevan arvokas tilan antaja uudelle työntekijälle. Uudelta työntekijältä odotetaan ennen kaikkea uusia ajatuksia, avoimuutta sekä jakamista. Näitä asioita korostivat lähes kaikki lastenohjaajat.

6.3 Jaksamisvaikeudet

Yksinkertaisimpia oireita jaksamisvaikeuksista on se, että ihminen on väsynyt ja epämääräisesti ärtynyt. Jokainen on joskus väsynyt. Silloin aletaan puhua työelämän jaksamisvaikeuksista, kun työtehtävien toteutuksessa on vaikeuksia tai jopa puutteita. Yleensä jaksamisvaikeudet liittyvät työelämän tapahtumiin. Ei voida sulkea pois myös muiden elämäntilanteiden ja ihmissuhdekysymysten merkitystä ihmisen jaksamiseen. Ihminen, joka kärsii jaksamisvaikeuksista, on myös yleensä ahdistunut. Ahdistus on normaali tapa reagoida elämän muutoksiin. Pitkittyessään se kuitenkin rajoittaa psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä tuntuvasti. (Vartiovaara 2000, 103-111.)

Stressin voimistuessa ihminen alkaa epäillä työnsä mielekkyyttä (Merikallio 2000, 16). Työssään uupunut on jatkuvassa liian työn oravanpyörässä ja samalla hänen työn tulos

heikkenee. Energiaa kuluu, vaikka työ on tehotonta. (Koivisto 2001, 159.) ”Uupuminen on tunne, joka jatkuu useita viikkoja ja heikentää huomattavasti ihmisen toimintakykyä ja elämisen laatua” (Vartiovaara 2000, 35). Olosuhteet ovat uupumiselle otolliset, kun työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt (Koivisto 2001, 171). Jos vapaa-aikaa käytetään ainoastaan työajan pönkittämiseen, se on tuhlattu ja käytetty väärin (Merikallio 2001, 24). Nuorella ja vanhalla ihmisellä on aivan yhtäläinen mahdollisuus uupua työssään. Riskiryhmiä ovat ikääntyvät työntekijät ja toisaalta juuri työuransa aloittaneet työntekijät. ”Työstressiä ja uupumusta voidaan ja niitä pitää hoitaa, ennen kuin tilanne etenee masennukseksi, depressioksi”. (Merikallio 2000, 22)

Kristillisen seurakunnan työssä yleensä sekä erityisesti lastenohjaajien työssä on paljon usein toistuvia tehtäviä. Kun työntekijä ei koe tekevänsä mitään missä koetella voimiaan, hän joutuu painamaan luovuutensa pinnan alle. (Brosché 1989, 91). Lastenohjaaja ei voi valita niitä asioita, mitä hän työssään kohtaa. Hän voi valita asenteen millä hän asioita kohtaa. Jokaisessa työssä on se ristiriita, että toisissa asioissa ei ole haastetta ja toisissa sitä on liikaa. Nämä piirteet työssä on tarpeen saada tasapainoon silloin myös työntekijä on tasapainossa työnsä kanssa. Seurakunta on otollinen maaperä loppuun palamiselle, koska työntekijöihin kohdistuu paljon odotuksia ja vaatimuksia. Työorganisaationa seurakunta on sekä hajanainen että itsenäinen. (Heinonen 2002, 27.)

Keravalla lastenohjaajista yksi kolmasosa ei koe olevansa ollenkaan väsynyt. Kaksi kolmasosaa kokee olevansa melko väsynyt, vähän tai joskus väsynyt. Kaikki lastenohjaajat kuvaavat väsymystään ajoittaiseksi ja tilapäiseksi. Väsymyksen kokemukseen vaikuttavat työssä ilmenevien raskaiden asioiden määrä ja laatu sekä myös omassa henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset. Lastenohjaajat nimesivät raskaiksi asioiksi lasten pahoinvoinnin ja oman voimattomuutensa sekä toisaalta neuvottomuutensa niiden tilanteiden edessä. Myös erityislasten kohdalla eri tahojen yhteistyön vaikeus oli kuormittava tekijä.

Ihmisten tapa käsitellä ongelmia on merkittävä tekijä väsymisen tiellä. Syyttävät selitykset haittaavat keskinäistä ongelmien ratkaisua, sillä ne pakottavat puolustuskannalle ja estävät siten luovuutta ja yhteistyötä. Ongelmien tavoitteellistaminen on menetelmä,

jonka avulla pääsee ulos syyttelyn noidankehästä. Kun puhutaan tavoitteesta, keskustelun sävy on rakentava ja yhteistyölle tilaa antava. Tavoitteistaminen ei poista ongelmia, vaan se helpottaa niistä puhumista. (Furman & Ahola 2002, 67-68.)

6.4 Väsymisen ennaltaehkäisy

Alaja kirjoittaa kirjassaan Mahdollisuuksien työyhteisö (1999), ettei todellisuuteen voi pettyä. Kuulostaa mahdottomalta ajatukselta. Toisaalta kuitenkin, mitä enemmän osaamme katsoa elämäämme ja todellisuuttamme sellaisena kuin se on, sitä vähemmän kohtaamme pettymyksiä. Kyse on energian jakautumisesta. Kun katsomme todellisuutta sellaisena kuin se on, energiamme ei kulu pettymysten harmitteluun ja suremiseen vaan sitä riittää muutoksen tekemiseen ja kehittymiseen. (Alaja 1999, 14.)

Työtä tehdään eritavalla kuin ennen. On sovellettava uusia tietoja ja taitoja, jotta työympäristö voi kehittyä. Tämä ihmisten on ymmärrettävä ja hyväksyttävä. Niin kauan kuin ajatellaan, että voidaan tehdä niin kuin aina ennenkin, taistellaan ajan henkeä vastaan. (Ruohotie 2002, 11.) Nykyisin työskennellään yhteistyössä ja yhdessä työtovereiden kanssa määritellään, mitä tehdään. Tämä lisää työntekijän osallisuutta omasta työstään ja sitouttaa hänet sen kehittämiseen. Nopeasti muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kykyä, halua ja tahtoa kehittyä jatkuvasti. Ihmisen ammatillinen kasvu voi ja sen tulisi jatkua läpi koko työiän. (Ruohotie 2002, 205.)

Vaikka työtoverillani olisi kurjaa, minulla ei silti tarvitse olla kurjaa (Alaja 1999, 54). Toki saan myönteä elää hänen tilanteessaan, on vain muistettava, että kysymys on hänen kurjuudestaan tai vaikeuksistaan. Positiivinen ajattelu on hyvä asia. Ilmiselviä epäkohtia ei kuitenkaan pidä positiivisesti uudelleen määritellä. Epäkohdat vaativat aina paneutumista, sillä niistä voi seurata vaaroja. (Merikallio 2000, 69.) Positiivista ajattelua on turvallista käyttää suhteessa epäkohtiin ajattelemalla, mitä hyvää epäkohtien poistamisesta voi seurata.

Omien vahvuuksien huomaaminen antaa toiveikkuutta ja lisää uskoa itseän. Vahvuuksien kartoittamisen tarkoituksena on auttaa ihmistä löytämään keinoja ja työkaluja tavoitteiden saavuttamiseen ja saada ne muuttumaan voimavaroiksi. (Furman & Ahola 1999, 37.)

Liikunnan ja oman ajan merkitys korostui lastenohjaajien vastauksista noin puolessa. Heitä auttaa myös ihmisten ilmoille meneminen, tyydytetyt perustarpeet sekä positiivinen asenne elämään ja sen tuomiin haasteisiin. Perhe antaa voimaa lähes kaikille lastenohjaajille. Puolet kokee saavansa elämäänsä eväitä omasta kristillisestä vakaumuksesta. Työ on jaksamista edistävää toimintaa yhdelle kolmasosalle lastenohjaajista. Etenkin näiden ihmisten kohdalla on kiinnitettävä eläkkeelle siirtymisen vaiheessa huomiota uusien mielekkäiden työn korvaavien toimintojen löytymiseen.

Kysyttäessä, mikä lastenohjaajan työssä on hyvää, kaksi kolmasosaa mainitsi lapset. Muita lähes puolelle lastenohjaajista työn hyviä puolia ovat vaihtelevuus, osa-aikatyö sekä mahdollisuus käyttää omaa persoona.

6.5 Voimavaroja kohottavia ajatuksia

Menneisyytemme ansaitsee arvostuksen, tulevaisuuttamme voimme luoda määrittelemällä, mitä haluamme tehdä. Vain nykyisyyttämme voimme elää, meneillään oleva päivä riittää. (Aulanko 1999, 22.)

Ihminen ei ole arvokas vain työnsä ja suoritustensa perusteella, vaan omana itsenään. Pelkkä olemassaolo riittää. Olemisessa meillä on mahdollisuus tutustua arvokkaimpaan itsessämme; itsemme kuuntelemiseen hiljaisuudessa. (Hämäläinen 2001, 98-99.)

Jokainen meistä on matkalla tässä elämässä, siksi on helpottavaa huomata, että se matka etenee. Joskus se vaatii enemmän ponnisteluja ja joskus pääsemme helpommalla. Me

kehitymme eri osa-alueilla. Tärkeintä kehitystä tapahtuu kuitenkin omassa sisimmäsämme suhtautumisessamme itseemme. Oma sisimpämme näkyy kaikkein kirkkaimmin ja selvimmin ulospäin toisille ihmisille.

7 LASTENOHJAAJAN TULEVAISUUS SEURAKUNNASSA

Kirkon toteuttaman lapsityön haasteet tulevaisuudessa ovat arvaamattomia. Työn perustehtävä, kasteopetuksen toteuttaminen, säilyy ennallaan, vaikka lasten ja perheiden elämäntilanteet muuttuvat jatkuvasti. Tärkeäksi ominaisuudeksi muodostuu herkkyyys havainnoida ympäristöä. (Luukkonen 1997, 107.)

Lastenohjaajalla on paikkansa seurakunnan työyhteisössä myös tulevaisuudessa. Se on kuitenkin epäselvää miten heidän työnsä muotoutuu, kun seurakunta joutuu kilpailemaan lapsista muiden organisaatioiden kanssa. Lastenohjaajan työssä on mietittävä perustehtävää ja sitä oleellisinta asiaa eli kristillistä uskoa. En usko sen olevan lapsimäärää vähentävä tekijä vaan pikemminkin se voisi olla lisäävä tekijä. Se miten lastenohjaaja työssään vastaa yhteiskunnan asettamiin haasteisiin on oleellisempaa kuin se miten pysytään kilpailemaan aukioloaikojen ja ikärajojen kanssa. Siinä ei ole mitään järkeä, että kaikki lapsille ja lapsiperheille virikkeitä tarjoavat organisaatiot järjestävät samanlaisia toimintoja. Kilpailun haasteeseen vastaamisen riskinä on tarjonnan kapea-alaistuminen, jolloin joudutaan entistä enemmän vaikeuksiin toiminnan järjestämisessä sekä henkilöstökysymyksissä.

Väitän, että seurakunnan lapsityöltä odotetaan ennen kaikkea jämäkkyyttä sen suhteen mitä tehdään, rohkeutta toimia oman näkynsä mukaan. Odotuksissa on toisaalta pysyvyys ja toisaalta uusiutuminen, mutta ei missään tapauksessa uskontokasvatuksen kus-

tannuksella. Kilpailussa on muistettava oma rooli ja voi olla, että lapsityö kokee lähivuosina lapsimäärän vähenemistä, mutta sitten on aikaa panostaa laatuun.

Perheiden kohtaaminen on se osa-alue, jossa on lapsityölle haastetta tulevaisuuteen. On tietoisesti kehitettävä vuorovaikutusta kotien kanssa, ehkä ajan järjestämistä keskusteluihin vanhempien kanssa nimenomaan päiväkerholaisten ja iltapäiväkerholaisten kohdalla. Seurakunnan lapsityöllä ja lastenohjaajilla tulee olla vankka myönteinen asema varhaiskasvatuksen kentässä. (Fincke 2000, 18-19.)

Muutos ei ole lapsityölle uhka, vaan mahdollisuus. Lapsityössä on paljon käytettävissä olevia työtapoja, joita on myös tarpeellista kehittää. Vanhojen tapojen rinnalle tarvitaan uusia ja niitä on uskallettava löytää. (Luukkonen 1997, 107.)

Keravalla lastenohjaajat voivat hyvin. Jokaisessa työyhteisössä on omat ominaispiirteensä. Ne vaikuttavat siihen miten työyhteisö vastaa haasteisiin, joita sille tarjotaan niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin taholta. Keravalla on lastenohjaajat otettu huomioon arvokkaina työntekijöinä ja koko lapsityön mahdollistajina. Ilman heitä ei olisi päiväkerhotyötä eikä muitakaan kerhomuotoja. Tämä näkyy erityisesti lähiesimiehen suhteessa lastenohjaajiin. Lähiesimies on erityisen kiinnostunut lastenohjaajien hyvinvoinnista. Kehityshaasteista suurimpia on tämän asenteen siirtäminen koko seurakunnan asenteeksi. Siinä tarvitaan ehdottomasti lastenohjaajia itseään. Heidän on otettava kantaa ja ajettava itse omia asioitaan, sillä sitä ei kukaan muu pysty uskottavasti tekemään.

Jotta lastenohjaajien hyvinvointi olisi turvattu myös tulevaisuudessa, on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei hyvinvoinnista tule itsestään selvyys. Työntekijät vaihtuvat ja esimiehet vaihtuvat myös työtilanteet vaihtelevat suuresti, joten kaikki ei ole aina niin kuin nyt. Nousukaudella on tehtävä toimenpiteitä laskukauteen valmistautumiseksi. Jos ajatellaan Keravan seurakuntaa, niin lastenohjaajien hyvinvointiin vaikuttaa kerhojen lapsimäärä. Ajankohtaiseksi voi milloin tahansa tulla työntekijöiden työtilanne ja koska työyhteisöön kuuluu määräaikaista sekä vakituista tämä vaikuttaa väistämättä ilmapiiriin.

Keravalla tilanne on myös muuttumassa seuraavien viiden vuoden aikana. Joitakin vuosia sitten alkanut lastenohjaajien siirtyminen eläkkeelle jatkuu ja kiihtyy. Se miten tähän vastataan vaikuttaa tulevaisuuden työyhteisön ilmapiiriin. Jo pitkään työelämässä olleiden jaksaminen muutoksissa on tärkeää, jotta heillä oleva hiljainen tieto lastenohjaajan työstä Keravalla ehditään siirtää uudelle lastenohjaajasukupolvelle.

Lapsityötä tarvitaan seurakunnassa niin kauan kuin kastekäsky ja Jeesuksen kutsu lapsille on voimassa.

LÄHTEET

Kirjat

Alaja, K. 1999. Mahdollisuuksien työyhteisö. Helsinki: Lasten keskus Oy.

Alvesalo-Heikkilä, K (toim). 1986. Päiväkerhotyön käsikirja. Helsinki: Lasten keskus.

Asp, E & Peltonen, M. 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja. Keuruu. Otava.

Aulanko, M. 1999. Johdan itseäni – aikaa on, energiaa riittää. Jyväskylä: Gummerus.

Berger, P & Luckmann, T. 1994. Helsinki: Gaudeamus.

Brosché, F.1989. Loppuunpalanut?. Pieksämäki: Sisälähetysseuran kirjapaino.

Eteläpelto, A & Miettinen, R (toim). 1993. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Opetus- ja kasvatus- sarja. Helsinki: Painatuskeskus Oy. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.

Furman, B & Ahola, T. 1999. Ratkaisukeskeinen itsensä kehittäminen. Helsinki: Lyhytterapia-instituutti Oy.

Furman, B & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammi.

Hagemann, G. 1991. Motivoinnin taito. Jyväskylä: Weilin+Göös.

Helin, K. 2000. Yhdessä menestymisen taito. Helsinki: Kauppakaari Oyj.

Henttonen, K. 1997. Voiko sen tehdä toisinkin? Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti: Lahden kaupungin painatuskeskus.

Hirsjärvi, S& Remes, P& Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hytönen, J. 1997. Lapsikeskeinen kasvatus. Juva: WSOY.

Hyvinvointi seurakuntatyössä; Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. 2002. Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus.

Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Jalava, U. 2001. Esimiestyö – valmentaminen ja uudistuminen. Tampere: Tammi.

Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Kauppinen, T. J. 1997. Ihmisosaaja onnistuu; tie ihmistuntemukseen ja sosiaaliseen älykkyyteen. Keuruu: Otava.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Könkkölä, A. 1982. Lastenohjaajat kirkon työntekijöinä. Sarja B N:o 43. Tampere: Kirkon tutkimuslaitos.

Luukkonen, M. 1997. Nollasta neljääntoista. Käsikirja seurakuntien lapsi- ja varhaisnuorisotyöhön. Helsinki: LK-kirjat/ Lasten keskus.

Merikallio, A. 2000. Katkaise stressikierre – oikaise työelämäsi. Helsinki: Kauppakaari Oyj.

Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisuus – ehkäise uupumus työyhteisössä. Helsinki: Kauppakaari.

Niemelä, P & Ruth, J-E (toim). 1988. Ihmisen elämänkaari. Keuruu: Otava.

Peltonen, M & Ruohotie, P. 1993. Motivaatio; Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta sarja n:o 4. Helsinki: Otava. Aavaranta Oy.

Perheentupa, A-V (toim). 1995. Ihminen, tunteet ja sosiaalinen elämä; Sosiaalipedagogisia näkökulmia. Helsinki: Arator Oy.

Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Scritti, Hakapaino Oy.

Puolakka, S. 2001. Yhdessä jaksamme paremmin. Työväen sivistysliitto TSL ry.

Puro, J-P. 2002. Esimiehen viestintätaidot. Porvoo: WS Bookwell OY.

Ronhy-Östberg, M. & Rosendahl, S. 1998. Keskustelu kehittää. Juva: WSOY

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Salmi, P. 2001. Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio.

JTO -tutkimuksia julkaisusarja 14. Tampere: Tammer-paino Oy

Salmimies, P & Salmimies, R. 1998. Esimiehen arkipsykologiaa. Porvoo: WSOY

Totro, T. 2001. Luja ja rohkea. Helsinki: LK-kirjat.

Valpola, A. 2000. Kehityskeskustelun mahdollisuudet. Juva: WSOY.

Vartiovaara, I. 2000. Jaksamisen rajat. Juva: WSOY.

Tutkimukset

Fincke, K. 2000. Vehkalahden seurakunnan lapsi- ja perhetyön tulevaisuuden haasteet. Luther-opisto. Järvenpää.

Heinonen, M. 2002. Siemenestä puuksi – Kasvaminen diakoniatyöntekijäksi. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Järvenpään.

Listovaara-Laine, S. 2000. IP ilo& piristys vai itku& pelästys. Koulutustilaisuus Järvenpään seurakunnan lastenohjaajille. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Järvenpään.

Ritokoski, S& Valtonen, M. 2001. Miten suunta löytyy? –Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identiteettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa.

Torsti, S-L. 1996. Seurakunta työyhteisönä. Luther-opisto. Järvenpää

Liite

HAASTATTELUKYSYMYKSET JA LASTENOHJAAJIEN VASTAUKSET

- luvut ovat henkilömääriä

Minkä ikäinen olet?

26-30v.	2 hlöä
46-50v.	2
51-55v.	5
56-60v.	3
yli 60v.	1

Millainen lastenohjaajan koulutus sinulla on?

Lastenohjaajan opintolinja	1	
Lastenohjaajan ammattitutkinto (näytöt)	1	
Lastenhoitajakoulu	1	
Poikkeusvalmistuskoulu (lastenohjaaja)	2	
Lastenohjaajan peruskurssi	4	
Lastenohjaajan jatkokurssit	6	
Lastentarhanopettaja	1	
Lasten- ja leikinohjaaja	1	
Vain kursseja		1
Kurssi jäänyt kesken	1	

Onko sinulla muuta ammatillista koulutusta (muilta aloilta)?

Sairaanhoitaja, ompelija, oppilasasuntolan hoitaja, eräopas, askartelunohjaaja, kauppa-koulu

Kuinka kauan olet ollut lastenohjaaja? Keravalla?

1-5v.	3	4
11-15v.	1	
16-20v.	6	6
21-25v.	2	3
yli 25v.	1	

Miksi olet lastenohjaaja?

Omien lasten kautta ajautunut	7
Pitää lasten kanssa olemisesta	8
Vapaat kesät	3
Vaihteleva työ/ erilaiset päivät	1
Seurakuntatyö/ ilmapiiri	2
Osa-aikainen työ	4
Työpaikka lähellä kotia	2
Töitä löytyy nyt helposti	1
Haasteellinen työ	1
Monipuolinen työ	1
Kristillinen vakaumus	1
Kutsumus	1
Helppo ja lyhyt koulutus	1

Mitkä ovat vahvuutesi lastenohjaajana?

Empatiakyky	4
Kärsivällisyys	1
Nukketeatteri	1
Tulee toimeen lasten kanssa	1
Pitää lasten kanssa olemisesta	2
Saa lapset viihtymään ja luottamaan	2
Joustavuus	1

Rauhallisuus	1
Osaasettaa tiukat rajat	1
Läsnäolokyky	1
Pitkä pinna	5
Tulee toimeen myös aikuisten kanssa	2
Liikunnallisuus	2
Luovuus	3
Käsistään kätevä	1
Huumori	2
Musiikki	2
Kristillinen perinne	2
Esi- ja alkuopetus->ip-kerho	1
sosiaalisuus	1
Missä toivoisit kehittyväsi ja miten aiot sen toteuttaa?	
Kokonaisvaltainen ajassa oleminen	5
Hartaudet ja uskonto	3
Erytislapset	1
Projektityöskentely	1
Osaia olla enemmän aikuinen	1
Kärsivällisyys	1
Esiintyminen ihmisten edessä	1
Laululeikit (musiikki)	3
Oman työn rajaaminen	1
- Kurssit	3
- Kokeilua	4
- Toisilta oppiminen	1
Oletko työssä/ työpaikassa, jossa haluat olla?	
Kyllä	13
Mikä on toimesi viikkotuntimäärä?	
24	1
26,5	1
32,5	2
33	1
35	1
36,5	1
37	4
37,5	1
38,15	1
Montako työparia sinulla on?	
2 työparia	6
3	3
4	4
Miten koet vaihtuvat työparit?	
Ei huono	2
Hyvä, että eri kerhossa eri pari	5
Rikastuttava	3
Ihan ok	3
Positiivista	4
Jokavuotinen vaihtuminen huono	3
Koetko olevasi tasavertainen työntekijä työparisi kanssa?	
Kyllä	13
Aiemmin ei	3

Oletko tyytyväinen yhteistyöhönne?

Kyllä	13
Entiset elämät vaikuttaa	1
Toimii	1
Töihin kiva tulla	1
- ehkä myös muiden lastenohjaajien kanssa enemmän jakamista	
- toisten kanssa haluaa olla pari, silloin itsestään pystyy antamaan enemmän	

Oletko kokenut kilpailua tai kateutta lastenohjaajien välillä? Miten se vaikuttaa sinuun?

Saattaa sitä olla	3
En kiinnitä huomiota	1
En anna vaikuttaa	1
Nyt ei ole	5
Ennen ollut	4
Muulla ollut	1
Jonkin verran on	3
Eriarvoistamista	1
- Motivaatio matalalla	
- Suututtaa	
- Ärsyttää, koska se on epäoleellista	
- Jää ilmaan, työyhteisö ei ole pystynyt selvittämään	
- Työparien vaihtuvuus saattaa vähentää keskinäistä narinaa	

Koetko esimiesten (Eija ja Maija) tekemän työtä sinun parhaaksi?

Kyllä	13
- Asioista voidaan puhua	
- Parhaansa yrittävät	
- Joskus jotkut siirrot mietityttää	
- Eläke vaikeuttaa	

Tunnetko esimiesten arvostavan työtäsi/ tapaasi tehdä työtä?

Kyllä	13
- Enemmän henkilökohtaista palautetta ja kannustusta	
- tilaa omille näkemyksille	

Onko esimies mielestäsi ajan tasalla siitä mitä kentällä tapahtuu?

Maija	kyllä	3
	ei aina	2
	aika hyvin	2
	enemmän kerhovierailuja	2
Eija	eläke vaikeuttaa	
	kyllä	9
	virka vapaa vaikuttaa	3
	parempaan menossa	3
	aika hyvin	2

Onko kehityskeskustelu mielestäsi tarpeellinen?

Kyllä	7
Ehkä	1
Joskus	1
Ihan hyvä	3
Ei tarvita	1
Voi tulla esille tärkeitä asioita	5
Erityislapsiasiassa auttaisi	1
Eduksi molemmille	4
Kenen kanssa: Eija	3
Maija	
Eija+Maija: 1 keskustelu	2
Eija+Maija: 2 keskustelua	1

Miten muutokset esimiestasolla ovat vaikuttaneet sinuun?

Ei mitenkään	3
Ei varsinaisesti	1
Eläke vaikeuttaa	3
Uudistuksia, parannuksia	3
Eija hoitaa hommat hyvin	3

Vaikuttavatko lapsityönohjaajien erilaiset persoonat sinun työhösi tai työmotivaatioosi?

Vaikuttaa	5
Huomioitava, luovittava	4
Eijalta saa suoraa rohkaisua ja apua	2
Maija paljon pois	1
Ei	8

Miten koet kahden lapsityönohjaajan muodostaman esimiestiimin?

Ei mitään haittaa	4
Toinen paikalla	1
Voivat yhdessä pohtia	6
Hajottaa; kuka hoitaa mitäkin	1
Eläke vaikuttaa	1
Voi ottaa tarvittaessa yhteyttä	1
Vahvuus	4
Käytännöllistä	1
Enemmän mielipiteen kysymistä	
lastenohjaajilta	1

Oletko mielestäsi saanut riittävästi tukea lapsityönohjaajilta ja muilta aluetyöntekijöiltä?

Kyllä	9
Tarvittaessa	1
Enemmänkin kaipaisin	3
Henk.koht. keskusteluja enemmän	2
Uusille enemmän perehdytystä	1

Huomataanko lastenohjaajien työ mielestäsi koko seurakunnassa? (työhön siunaaminen)

Oma arvostus -> muiden arvostus	1
Alhainen palkkaus	2
Tarkoituksettomasti unohdetaan mainita lastenohjaajat	1
Toisinaan ei	2
Ei riittävästi	4
Ollaan porukassa	1
Kyllä	3
Seurakuntalaiset huomaa	1
Lapsityö korkealla, lastenohjaajat matalalla	1
Työhön siunaaminen	
Hyvä	6
Tapana ok, itse en kaipaa	4
- antaa syvyyttä, pontta työhön	

Koetko olevasi seurakunnan työyhteisön jäsen?

Kyllä	13
- kuulun lastenohjaajien joukkoon	
- arjessa lokeroitunut työyhteisö, lastenohjaajat reuna-alueella	
- virkistysretket kaunis ajatus	

Miten koet kohtaamiset lasten kanssa?

Hyviä	5
Mielekkäitä	6
Luontevia	2

Vaikeaa, rankkaa	1
Pidän lapsista	1
Tasavertaisia	1
Mukavaa olla yhdessä	3
Tärkeää	1
Lasten ehdoilla	1
Halu yksilölliseen huomioimiseen	1
Omat murheet unohtuu	1

Miten koet kohtaamiset lasten vanhempien kanssa?

Mukavia	8
Tärkeitä	5
Hankalia	3
Antoisia	2
Ei vaikeuksia	2
Yhteistyötä	4
Lastenohjaaja odotusten ristipaineessa	2

Miten koet perhekerhot?

Kivoja	2
Saa kokeilla itselle vaikeita asioita	1
Pitää olla kiinnostunut	3
Hyviä	6
Tarpeellisia	5
Mukava jutella vanhempien kanssa	1
Lapset tosi pieniä	2
Ainakin aikuiselle hyviä	1
Tekijät kaipaa uudistusta	1
Rankkaa	3
Hieno työmuoto	2

Onko sinulla mielestäsi riittävästi tietoa erityislasten kohtaamisesta?

Joskus	1
Aika paljon	4
Ei	9

Mistä tietoa?

Koulutuksesta	10
Kirjoista, lehdistä	4
Lisää avoimuutta vanhemmilta	7
Lisää yhteistyötä ”hoitavien” tahojen kanssa	4

Koetko työskentelysi perustuvan lapsilähtöisyyteen?

Kyllä	13
Läsnäolo	6
Kannustus	4
Hyvännäkeminen lapsessa	1
Aito kohtaaminen	1
Lapsi ei jää askartelujen jalkoihin	1
Lapset saa itse valita tekemisensä	4
Mahdollisuus leikkiä	1
Rajat	3
Lapsen ehdoilla	1
Lapset tärkeitä	1
IP:ssä lapsilähtöistä, PK:ssa lapset niin pieniä	2
Riippuu parista	1

Miten sinuun on vaikuttanut työntekijöiden runsas vaihtuminen ja sijaisten suuri määrä?

Ei ole osunut omalle kohdalle	5
Hankaloittaa työtä	2
Kiertävän sijaisen puute	1
Ei ongelma	6
Vaihtuminen vie aikaa tottua	2
Sijaisista oma lisä	1
Stressiä	2
Sama sijainen koko pitkän sairasloman	2
Huono omatunto oman sairasloman takia	1
Vaiuttaa lapsiin	1
Pakko sopeutua	3
Vuosittainen vaihtuminen rasittavaa	1

Mitä annettavaa sinulla on uudelle/ vanhalle työntekijälle?

Uudelle	Kokemusta	8
	Halua uusiutua	3
	Käytäntöjä	3
	Ystävä	2
	Tilaa	2
	Kannustusta	2
	Avoimuutta	1
Uudelta	Uusia ajatuksia	7
	Avoimuutta	4
	Jakamista	4
	Rohkeutta	1
	Aktiivisuutta	1
	Uteliaisuutta	2
	Oma-aloitteisuutta	2
	Kunnioitusta	1
	Lapsilähtöisyyttä	1
	Samanhenkisyyttä	1

Vietkö työasioita kotiin? Mikä siihen vaikuttaa?

Kyllä	4	
Joskus	8	
En	1	
	Lapsen paha olo	3
	Vaikea tilanne töissä	7
	Innostus uudesta jutusta	3
	Keskustelut parin kanssa päivän loppuksi	1
	Asiat vaan jää mieleen	3

Tuotko kotiasioita työhön? Koetko siihen painetta?

Joskus	2
Vähän	5
Kyllä	1
En	5
Ei painetta	7
Jos on jotain erityistä	2
Päällisin puolin	6
Riippuu työparista	3
Jos ne vaikuttaa työhön	1
Kerho aika lomaa ajatuksista	1

Mikä sinua suututtaa tässä työssä/ työyhteisössä?

Suututtaaako	Kyllä	6
	Joskus	1
	Ei	6

Rahankäyttö	1
Samassa tilassa IP ja PK	1
Omien rituaalien tiukkuus (toisessa)	1
Urautuminen, jämähtäminen	1
Tiedon kulku	1
Liian ystävällismielinen työyhteisö	1
Meteli	1
Haistattelevat lapset, joille ei voi mitään	1
Suosikkilastenohjaajat	1

Miten haluaisit/ voisit muuttaa asiaa?

Oma päätös	2
Ei mahda mitään	2
Lastenohjaajat esille	1
(en halua itse)	
Myös miehiä seurakunnan lapsityöhön	1
Tilaa uudelle	1
Työparin kuunteleminen	1
Lelujen kierrätys kerhopisteiden välillä	1
IP omaan tilaan	1

Mikä työssäsi on hyvää?

Hengellisyys	3
Ihmiset	3
Vaihtelevuus	5
Saa antaa lapsille hyviä muistoja	2
Lapset	7
Osa-aikatyö	5
Työtoverit	3
Vapaus käyttää omaa persoonaa	4
Työtila	1
Hyvä olla töissä	1
Samalla paikkakunnalla	1
Ilmapiiri	1
Työyhteisön retket	1
Pitkät lomat	2

Oletko mielestäsi onnistunut työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä?

Kyllä	10
Kohtalaisesti	3

Oletko onnellinen?

Kyllä	10
Tyytyväinen	3
Tasapainossa itseni kanssa	1
Kaipaani jotakin enemmän	2

Millaiset asiat saavat sinut hyvälle tuulelle? Miten niitä voisi lisätä?

Lasten asiat	9
Matkat	3
Lasten lapset	2
Työssä ”normaali” päivä	1
Luonto	5
Työparisuhteet	3
Ystävät	5
Sisäinen rauha, hiljaisuus	1
Kirjat	1
Terveys	1
Sauna	1
Itsestä kiinni	8

Aina hyvällä tuulella	1
Oletko väsynyt? Miksi?	
Vähän	2
Joskus	4
Melko väsynyt	2
Kyllä	1
En	4
Tilapäistä	3
Ajoittaista	5
- raskaat asiat vaikuttavat	
Mitä haluaisit/ voisit tehdä jaksaksesi paremmin? Miten se olisi mahdollista?	
Liikunta	6
Omaa aikaa	6
Vähemmän töitä	1
Voimia tarttua	3
En tiedä	1
Ihmisten ilmoille meneminen	1
Positiivinen asenne	1
Tyydytetyt tarpeet	1
Arvostus ja huomaaminen ylhäältä	1
Onnellista arkea	1
Mikä elämässäsi on hyvää?	
Lapsuuden koti	6
Parisuhde	2
Huumori	1
Perhe	12
Positiivinen asenne	1
Ei tee pienistä asioista suuria	1
Harrastukset	1
Työ	4
Usko	5
Ystävät	2
Eläimet	1
Terveys	1